



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Extinción del contrato del deportista profesional

Autor

Fernando Monge Puri

Director

Ángel Luis de Val Tena

Facultad de Derecho

Año 2020

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS	3
I.INTRODUCCIÓN	4
1. Objeto del trabajo y elección del tema:	4
2. Metodología empleada:	5
II. PLANO OBJETIVO: ¿QUÉ SE CONSIDERA DEPORTE PROFESIONAL?.....	6
III. PLANO SUBJETIVO: ¿A QUIÉNES CONSIDERAMOS DEPORTISTAS PROFESIONALES?.....	9
3.1 ¿Qué dice la normativa?:.....	9
3.1.1 Artículo 1.1 y 1.2 del Real Decreto 1006/1985:.....	9
3.1.2 Artículo 1.3 del Real Decreto 1006/1985:.....	11
3.1.3 Artículo 1.4 del Real Decreto 1006/1985:.....	12
3.1.4 Artículo 1.6 del Real Decreto 1006/1985:.....	13
3.2 Entrenadores y técnicos:.....	14
IV. EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE DEPORTISTAS PROFESIONALES.	17
4.1.Introducción:	17
4.1.1 El contrato de trabajo:	17
4.1.2 ¿Qué es la extinción del contrato de trabajo?	17
4.1.3 División de las causas de extinción de los contratos:.....	20
4.2. La resolución del contrato por voluntad del club o entidad deportiva:	20
4.2.1 El despido disciplinario del deportista profesional:	20
4.2.2. La disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios:.....	28
4.2.3. La crisis económica del club o entidad deportiva:	29
4.2.4. La crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva:.....	31
4.3. La resolución del contrato por voluntad del deportista profesional:	32
4.3.1 Por dimisión del deportista profesional:.....	32
4.3.2. Por resolución judicial:.....	34
4.4. Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez:	35
4.4. Extinción por voluntad conjunta:	36
4.4.1. El mutuo acuerdo:	36
4.4.2. Las causas válidamente consignadas en el contrato:	37
4.4.3 Por expiración del tiempo convenido o total cumplimiento del contrato:	38
V. CONCLUSIONES:	39
VI. BIBLIOGRAFÍA	41

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art	Artículo
CC	Código Civil
CCFP	Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales
ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INEM	Instituto Nacional de Empleo
LD	Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

I. Introducción.

1. Objeto del trabajo y elección del tema:

En el ya lejano año 1987 el profesor de esta Facultad de Derecho Monge Gil escribía en el libro que en su origen fue su memoria de licenciatura: *“En nuestro país, a diferencia de lo que sucede en otros países de nuestra órbita geográfica, cultural y económica, el estudio y el análisis desde la vertiente jurídica del fenómeno deportivo han sido, hasta el momento, muy escasos.”*¹ Desde entonces mucho han cambiado las cosas. Y nuestra Facultad es un referente en este momento nacional e internacional del Derecho Deportivo. Sin ningún afán de exhaustividad, quiero citar la gran labor jurídica realizada por profesores como Bermejo Vera, de Val Tena, Álvarez Alcolea, Escartín Escudé, Varea Sanz...

A lo largo de mis estudios de Grado de Derecho en la Facultad de Zaragoza, la asignatura que más me ha interesado es la de Derecho del Trabajo. Y dentro de esta disciplina siempre he tenido una especial predilección por los asuntos relacionados con el Derecho Deportivo. Así pues, conjugando ambas preferencias le propuse a mi Tutor, el profesor Ángel Luis de Val, la realización de mi TFG sobre la extinción de los contratos de los deportistas profesionales. Este es sin duda un tema de máxima actualidad. Los recientes casos tan mediáticos como los del Reus Club de Fútbol, el exjugador del Getafe Club de Fútbol, Pedro León o del también jugador de fútbol profesional Borja Fernández, despertaron mi curiosidad e interés.

Además, ante la actual situación de pandemia sanitaria, se pueden abrir interesantes casos ante la prolongación de las competiciones deportivas más allá del 30 de junio (fecha de finalización de muchos contratos de deportistas), de extinción de estos en plena competición deportiva.

Por todo ello y por las incuestionables repercusiones económicas que hoy tiene el deporte profesional, he elegido este tema como objeto de mi TFG.

¹ MONGE GIL, AL., *Aspectos básicos del Ordenamiento Jurídico Deportivo, Cuadernos técnicos del deporte* 7, Diputación General de Aragón, 1987, p. 17.

2. Metodología empleada:

La ya mencionada actual situación de crisis sanitaria ha condicionado, como no puede ser de otra forma, la realización del presente trabajo.

El mismo se ha sustentado en tres pilares fundamentales. En primer lugar, el análisis exhaustivo de la legislación vigente en esta materia. En concreto, el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y en los artículos pertinentes del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, he tenido ocasión de leer la principal doctrina que se ha pronunciado sobre esta materia. Si que es verdad que es justo reconocerlo que las limitaciones de acceso a la biblioteca de la Facultad en las actuales circunstancias ha hecho que no pudiera consultar toda la bibliografía que me hubiese gustado.

Por último, he tenido ocasión de leer las principales sentencias, que tanto el Tribunal Supremo como los Tribunales Superiores de Justicia han dictado en relación con casos de extinción de contratos de deportistas profesionales.

II. Plano objetivo: ¿Qué se considera deporte profesional?

El primer punto que debemos abordar para poder poner en contexto la cuestión objeto del trabajo es determinar qué se considera por deporte profesional. Y me gustaría comenzar con las definiciones que da la Real Academia de la Lengua Española (RAE) a cerca de los términos incluidos en la expresión “deporte profesional”:

1. Deporte: “Actividad física, ejercitada como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a unas normas”.
2. Profesional: i. “Perteneiente o relativo a una profesión”. ii. “Dicho de una persona: que ejerce una profesión”. iii. “Dicho de una persona: que practica habitualmente una actividad, incluso delictiva de la cual vive”.
3. Profesión: “Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que se recibe una retribución”.

Una vez disponemos de estas tres definiciones, llego a la conclusión de considerar deporte profesional aquella actividad física, ejercitada como juego o competición, cuya práctica habitual como profesión supone entrenamiento y sujeción a unas normas, por la cual se recibe una retribución de la que vive.

Antes de poder definir quién es deportista profesional, tenemos que enmarcarlo en un contexto objetivo. Siguiendo la línea de Miguel Cardenal Carro, por deporte profesional se entiende: *“la dedicación regular y voluntaria a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”*². Podemos observar que en la definición que nos da el autor se añade el factor de que esta práctica del deporte se hace bajo el ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva; si bien el autor señala: *“Que no da lugar a una subordinación laboral el pertenecer a un club”*³. Afirmación la cual, merece ser matizada, pues es cierto que los deportistas profesionales gozan de libertades como por ejemplo la extinción

² CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, 1996, p. 126.

³ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., p. 127.

del contrato por cuenta del deportista, pero éstos tienen que cumplir con las exigencias requeridas por el club o entidad deportiva para la práctica de su empleo.

La Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, en su capítulo VI en el artículo 41 nos habla sobre las Ligas profesionales:

“1. En las Federaciones deportivas españolas donde exista competición oficial de carácter profesional y ámbito estatal se constituirán Ligas, integradas exclusiva y obligatoriamente por todos los Clubes que participen en dicha competición.

2. Las Ligas profesionales tendrán personalidad jurídica, y gozarán de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Federación deportiva española correspondiente de la que formen parte.”

En este artículo, podemos ver que nos encontraremos ante una Liga siempre que exista una competición oficial de carácter profesional y ámbito estatal, las cuales tendrán personalidad jurídica y gozarán de autonomía. En la ley no nos define qué es deporte profesional, pero sí que explica que se constituirá una Liga profesional en aquellas competiciones de carácter profesional.

El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, es el encargado de regular la relación laboral especial de los deportistas profesionales. No obstante, en él no aparece definido el qué se considera un deporte profesional, sino que se limita a darnos un ámbito subjetivo de aplicación. Así que, uno de los problemas que podemos encontrarnos será cuando podremos aplicar estas normas, pues la Ley deja claro a quiénes podemos considerar deportistas profesionales, pero no lo que podemos considerar como deporte profesional.

El problema general que encuentro analizando las normas, es que existe una falta de limitación del plano objetivo y a día de hoy pueden surgir diferentes controversias a la hora de poder considerar un deporte como profesional. Por ejemplo, en la escena actual podemos encontrarnos el caso de los Deportes electrónicos (eSports) que genera polémica. Y ello debido a que es por muchos considerado un deporte profesional y por otros tantos es considerado

como un espectáculo público. En mi opinión, éstos no pueden ser considerados como un deporte profesional, pues pueden llegar a cumplir requisitos como son la dedicación regular y voluntaria a costa de un club o entidad deportiva (empleador) a cambio de una retribución. Considero que no puede encajarse en el ámbito de un deporte profesional, pues creo que es esencial que se trate de una actividad física para que sea considerado un deporte. Y calificarlo como un espectáculo público tampoco es una opción viable, pues los deportes electrónicos engloban una competición en la que hay un esfuerzo mental la cual no encaja con el objeto de los espectáculos públicos. Opino que en este caso en concreto habría que redactar un reglamento que regule esta relación laboral especial como se ha hecho por ejemplo en Francia: (LOI n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (1)), en su sección IV que versa sobre las competiciones de videojuegos. Así Francia es pionera siendo el primer país de Europa en regular esta cuestión.

Como ya he dicho, el RD 1006/1985, no nos da un plano objetivo en el que poder orientarnos, de manera que podremos considerar deporte profesional a aquella actividad que realizan los deportistas profesionales.

Debemos recordar que no es tarea del Real Decreto 1006/1985 definir qué es deporte profesional, sino determinar quiénes son los que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este. Y para ello será de gran relevancia el siguiente apartado.

III. Plano subjetivo: ¿A quiénes consideramos deportistas profesionales?

3.1 ¿Qué dice la normativa?:

3.1.1 Artículo 1.1 y 1.2 del Real Decreto 1006/1985:

Lo primero que tenemos que comentar acerca del plano subjetivo es qué es lo que dice la normativa. El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, establece en su artículo primero el ámbito de aplicación de este. En su primer apartado regula:

“El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.”

Este apartado nos remite al Estatuto de los Trabajadores (ET a partir de ahora), concretamente a su artículo dos, en el que se recogen las relaciones laborales de carácter especial y que en su apartado d), podemos apreciar que se encuentran los deportistas profesionales.

En el segundo apartado del artículo, nos sitúa en el plano subjetivo definiendo quiénes son deportistas profesionales:

“Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”

Vemos que son requisitos esenciales para tener la consideración de un deportista profesional:

En primer lugar, la práctica deportiva, seguida de la regularidad de la misma. Después, la ajenidad, es decir, realizar esa actividad para un tercero (empleador). Encontramos también la dependencia de este, lo que significa que ese trabajo se realiza dentro del ámbito de organización y dirección de

un club o entidad deportiva. También se encuentra la voluntariedad y, por último, la remuneración, la cual tiene un carácter esencial. A continuación, explicamos brevemente cada uno de estos aspectos:

- a) Debe tratarse de una práctica deportiva, de manera que se está excluyendo otras profesiones como médicos, personal administrativo, etc.
- b) Esta práctica del deporte debe de ser regular o habitual, es decir, prolongada en el tiempo. Y cito textualmente: *“resulta excluyente de actividades deportivas ocasionales o marginales, e incluso de las “aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos” llevadas a cabo por un deportista profesional (art 1.4 del RD 1006/1985)”*.⁴ Y como ya veremos, las actuaciones de los llamados “deportistas autónomos”, están excluidas de la aplicación del RD 1006/1985.
- c) En cuanto a la voluntariedad, como bien detalló Miguel Cardenal Carro: *“excluir aquellos supuestos en que hacer deporte es obligatorio (asignaturas o en su momento- servicio militar), evidentemente se trata de supuestos alejados del ámbito laboral, en los que además la práctica no es impuesta por un club deportivo”*.⁵ Hay que tener presente, que la práctica de la actividad deportiva es completamente voluntaria.
- d) Esta también deberá ser por cuenta ajena y deberá concurrir la dependencia de la misma. De manera que hablaremos de ajenidad en cuanto esta actividad deportiva se ha de practicar para y bajo la dirección de un tercero, esto es, bajo organización y dirección de un club o entidad deportiva. En lo que se refiere a la ajenidad: *“Sus participaciones a título individual se excluyen del ámbito de aplicación del RD 1006/1985. Y ello, porque la norma especial se dirige a los deportes colectivos, opción que responde a la lógica y naturaleza de la estructura empresarial deportiva; en los deportes individuales son los propios deportistas quienes contratan con las empresas organizadoras su participación en*

⁴ MERCADER UGINA, J.R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*,. Coordinado por Alberto Palomar Olmeda, Thomson Reuters, 2016, p. 36.

⁵ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., p. 131.

los eventos deportivos, normalmente de una duración corta, y por tanto, no existiendo la regularidad en la manifestación deportiva quedarán fuera de la regulación del RD 1006/1985, considerándose trabajo autónomo.”⁶ Podemos ver que la ajenidad es un requisito clave para poder encontrarse dentro del plano subjetivo de aplicación del RD 1006/1985, pues los deportistas profesionales conocidos como “autónomos” como por ejemplo, tenistas o golfistas, no se encuentran dentro de éste. Y también podemos comprobar que, en el caso de los clubs o entidades deportivas, son éstos quienes realizan la estructura de la competición y no los propios deportistas.

- e) Y finalmente, tiene que ser retribuida. Se debe remunerar el trabajo que realiza el deportista por parte del club o entidad deportiva. Este requisito, es el que diferencia al deportista profesional del deportista aficionado. Miguel Carro apuntó: *“Para decidir su carácter laboral el criterio decisivo es la presencia de la retribución, sin que en ninguna ocasión las consideraciones sobre el carácter dependiente de la relación hayan sido trascendentes en el orden a la inclusión.”*⁷ Como podemos ver se trata de un requisito fundamental para determinar la laborabilidad de la actividad y poder ser incluida en el RD 1006/1985.

Para finalizar el artículo 1.2 del RD 1006/1985, en el segundo párrafo concluye: *“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.”* La regulación al igual que en el caso de la remuneración, está excluyendo a los deportistas aficionados compensados del ámbito de aplicación.

3.1.2 Artículo 1.3 del Real Decreto 1006/1985:

En cuanto al siguiente apartado del artículo 1, podemos leer textualmente en

⁶ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., p. 130.

⁷ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., p. 127.

el punto 1.3: *“Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.”*

Podemos sacar en claro que en este apartado el legislador se está refiriendo a aquellas relaciones regulares, entre deportistas profesiones y empresas con el objetivo de realizar espectáculos deportivos en base a unos motivos publicitarios. Los ejemplos que destacar son el caso del ciclismo profesional, el motociclismo o la fórmula 1. Pues en estos ejemplos, es la empresa la que abona y proporciona a los deportistas profesionales los gastos del club en el que se encuentra el deportista profesional, como, por ejemplo: Movistar.

3.1.3 Artículo 1.4 del Real Decreto 1006/1985:

En el artículo 1.4 del RD 1006/1985, aparecen excluidos del mismo los denominados deportistas autónomos como podemos ver a continuación: *“Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.”*

De tal manera, no se incluyen en la aplicación de las normas del Real Decreto a aquellos deportistas profesionales que no tengan una relación establecida con un club o entidad deportiva, como puede ser el caso de los tenistas profesionales, a los cuales cada vez que participan en una competición, contratan de manera aislada con el organizador de la misma. Así pues, a pesar de ser efectivamente deportistas profesionales, no se incluyen en este RD 1006/1985, sino que se les aplicará el régimen establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador

Autónomo (LETA). En virtud del artículo 1.1 del mismo:

“La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”.

De lege ferenda, creo que sería conveniente que se incluyera a los deportistas profesionales autónomos dentro del régimen del RD 1006/1985, pues este se encarga de regular la relación laboral especial de los deportistas profesionales y me parece carente de sentido que deportistas profesionales, los cuales encajan en la definición del art 1.2 que el Real Decreto nos da, exceptuando los requisitos de dependencia y ajenidad, no se incluyan dentro del mismo y su profesión se rija por la LETA. Creo que se trata de un error, ya que profesiones como, por ejemplo, la de los tenistas o los golfistas son antes propias de deportistas profesionales que de trabajadores autónomos. Con ello se lograría construir un estatuto jurídico único para todos los deportistas considerados profesionales.

3.1.4 Artículo 1.6 del Real Decreto 1006/1985:

A continuación, pasamos al artículo 1.6 del RD 1006/1985, el cual nos indica:

“Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.”

Este apartado hace referencia a las relaciones que pueden llegar a tener los deportistas profesionales con las selecciones nacionales de sus respectivos países, en nuestro caso la Federación española de cada deporte, para representarlas en competiciones internacionales, acudir a los entrenamientos, etc.

Y es que, en nuestras leyes, solo podemos encontrar dos preceptos que hagan referencia a esta situación. Será pues en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, (LD a partir de ahora), en la que se recogerán estos preceptos. En primer lugar, en el artículo 47 nos habla de la obligatoriedad de los deportistas federados a acudir a las convocatorias de las selecciones nacionales para participar en competiciones internacionales o en su preparación, y que, si el deportista ostenta una relación laboral, común o especial, se conservará durante el tiempo que dure la participación del deportista en esa competición o su preparación.

Y segundo, en el artículo 76.1 f) de la LD, recoge que se considerará una infracción muy grave a las normas deportivas generales la falta de asistencia no justificada a las convocatorias de selecciones deportivas nacionales.

Actualmente, ninguna ley recoge cómo se ha de calificar esta relación entre los deportistas profesionales y las Federaciones Deportivas. Pues a mi modo de ver, debería de existir algún tipo de regulación, pues los deportistas están prestando sus servicios y reciben una retribución a cambio, a pesar de ser consideradas como compensaciones.

3.2 Entrenadores y técnicos:

La situación de los entrenadores y técnicos de equipos profesionales, durante muchos años, fue calificada por la jurisprudencia como de “altos cargos”⁸. Estas sentencias se venían refiriendo esencialmente a entrenadores de fútbol, baloncesto y balonmano. *“El hecho de que fueran considerados como altos cargos ya que se dejan a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privativas del empresario, como la dirección sobre auxiliares, masajistas, encargados del material, la posibilidad de imponer medidas disciplinarias internas del club a los deportistas, [...]”*⁹.

En resumen, estos gozaban de un gran poder dentro de la dirección del club

⁸ MERCADER UGINA, J.R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 36. [SSTS de 16 de mayo de 1975 (RJ 1975,2592), de 20 de junio de 1977 (RJ 1977,3184)].

⁹ MERCADER UGINA, J.R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 36.

y además suponía su inclusión en Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Pero, a partir de la STS de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985,2710)¹⁰ se vendrán calificando, no sólo a los entrenadores y técnicos como deportistas profesionales del RD 1006/1985, sino también a los segundos entrenadores, masajistas del club, preparadores físicos, ojeadores y empleos de la misma naturaleza.

Señala la profesora Roqueta Buj: *“Y no solamente entrenadores estarán dentro de la relación laboral especial, también segundos entrenadores o ayudantes y preparadores físicos, pues la función que desarrollan todos ellos, participa de las mismas características y especialidades. En cambio, los que ejercen la función de manager de un club o entidad deportiva quedan fuera del concepto de “deportista profesional.”*¹¹

Esto se debe a que la tarea de los managers se limita meramente a los despachos y no a desempeñar funciones características de los deportistas profesionales. Éstos pertenecen a la relación laboral común.¹²

Hoy en día, es muy complicado aplicar el régimen del RD 1382/1985 a un entrenador deportivo o técnico. Un ejemplo en el que se aplicó fue en el llamado “Asunto Cruyff”, cuando era el director técnico del F.C. Barcelona, ya que éste ostentaba la dirección técnica, pero se encargaba de fichar jugadores, renovarlos, negociar sus primas, etc. Pero debemos subrayar que, no se puede dar la coexistencia de dos relaciones jurídicas independientes. Así pues, una de ellas subsumirá a la otra. O se pertenece al régimen de deportistas profesionales, o bien, al de personal de alta dirección.

¹⁰ Esta Sentencia se ha consolidado en el Tribunal Supremo en diferentes sentencias: SSTs de 20 de septiembre de 1988 (RJ 1988,9102), de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989,9074) y de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990,4506).

¹¹ ROQUETA BUJ, R., *Deportistas, entrenadores y técnicos deportivos: régimen jurídico aplicable*, en *Revista española de Derecho Deportivo* n°9, Civitas, 1998, p. 51.

¹² STSJ de Cataluña de 22 de julio de 1997 (rec.núm. 3223/1997).

Al igual que los deportistas profesionales definidos en el art 1.2 del RD 1006/1985, en los entrenadores y técnicos se debe de cumplir también el requisito de profesionalidad, excluyendo así a los entrenadores aficionados.

A mi modo de ver, no estoy de acuerdo con la solución que hemos visto a lo largo de este apartado, ya que considero que no se puede tratar de igual modo a un deportista profesional, que a un técnico profesional o menos aún, a un masajista del club. Desde mi punto de vista no encajan los entrenadores y técnicos en la aplicación del RD 1006/1985 que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, ya que esta debería ser íntegramente para los deportistas profesionales, y considero que los entrenadores, técnicos, ojeadores, etc., deberían encontrarse en el Régimen General de la Seguridad Social, como trabajadores comunes.

IV. Extinción de contratos de los deportistas profesionales.

4.1.Introducción:

4.1.1 El contrato de trabajo:

Lo primero que debemos abordar a la hora de adentrarnos en la cuestión de la extinción del contrato de los deportistas profesionales, será señalar en base a qué el deportista profesional se compromete a realizar su trabajo para el club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

El RD 1006/1985, en su artículo 3.1, nos da la respuesta: esta relación se establecerá por medio de un contrato de trabajo. Asimismo nos indica que deberá constar por escrito y en un triplicado ejemplar, uno para cada parte contratante, y el tercero se registrará en el SEPE.

Dicho contrato deberá constar de un contenido mínimo, como señala el apartado segundo del artículo 3: a) la identificación de las partes; b) el objeto del contrato; c) la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas; d) la duración del contrato. De manera que serán requisitos esenciales que habrán de constar en el contrato celebrado entre el deportista profesional y el club o entidad deportiva.

Aunque podemos observar que el RD 1006/1985 no solamente regula los contratos en este artículo. En los artículos 4, 5 y 6 también se recogen formas y modalidades del contrato de trabajo del deportista profesional, el período de prueba y la duración del contrato.

4.1.2 ¿Qué es la extinción del contrato de trabajo?

Como podemos apreciar, hablaremos de la extinción del contrato de trabajo como: *“La cesación definitiva de sus efectos. Finalizan, por tanto, con*

carácter definitivo tanto las obligaciones principales como las accesorias.”¹³

También me gustaría añadir la definición que da el Ministerio de Trabajo Y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en su página web, y es que define la extinción del contrato de trabajo como: *“Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador por unas causas determinadas”*¹⁴

En el RD 1006/1985, las causas de extinción de los contratos de deportistas profesionales las encontramos en su artículo 13:

“a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.

b) Por expiración del tiempo convenido.

c) Por el total cumplimiento del contrato.

d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.

¹³ ÁLVAREZ ALCOLEA, M., (Coordinador en obra colectiva), *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*, Kronos Editorial, 2020, p. 209.

¹⁴ Página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. http://www.mitramiss.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm (consultado por última vez abril 22, 2020).

g) *Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.*

h) *Por despido del deportista.*

i) *Por voluntad del deportista profesional.”*

Como podemos comprobar, se recogen bajo un sistema de *numerus clausus* o causas tasadas, ya que si hubiese sido deseo del legislador que fuesen otras causas distintas de las enumeradas, hubiera matizado en el artículo que “estas causas son entre otras”. Las causas que en el RD aparecen numeradas tienen carácter taxativo e imperativo.¹⁵ Impidiéndose así su modificación por convenio colectivo o contrato individual de trabajo.¹⁶

Y en los artículos 14, 15 y 16 del RD 1006/1985 se recogen los efectos de la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista y los efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.

Como peculiaridades con respecto al régimen común del ET, podemos observar que en su artículo 49.1.f) recoge la jubilación como causa de extinción del contrato de los trabajadores, mientras que en el RD 1006/1985 no se encuentra plasmada tal causa. Al igual que me gustaría destacar que el RD no articula la extinción del contrato por causas objetivas como se regula en el art 52 del ET. Y es que como nos indica la profesora Roqueta Buj: *“Han desaparecido determinadas causas de extinción por razones obvias, debido a la naturaleza especial de la relación laboral.”*¹⁷ Pues como continúa diciendo: *“Sin embargo, a mi juicio, los arts. 13 y 15 del RD 1006/1985 emplean una noción estricta de «despido», lo cual significa que no cabe la extinción por causas objetivas en la relación laboral del deportista. En particular, entiendo que el art 52 a) ET no es aplicable en este sector. La ineptitud equivale a trabajar con resultado defectuoso o a una falta de rendimiento en el trabajo, desligado de cualquier carácter culposo o doloso del trabajador. Pues bien, la diligencia del deportista no se mide en base a criterios objetivos, sino a subjetivos y personales, cuáles son las «personales condiciones físicas y técnicas del deportista» (art 7.1 RD 1006/1985).”*¹⁸ De manera que, deberemos tener siempre en cuenta que, a la hora de medir la actividad del deportista profesional, atenderemos a sus circunstancias personales y subjetivas, mientras que los criterios objetivos se dejarán de lado.

¹⁵ STSJ de las Islas Canarias de 28 de marzo de 2001 (rec.núms. 309/2000 y 483/2000).

¹⁶ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 226.

¹⁷ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 226.

¹⁸ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 227.

Por último, podemos apreciar que, en el ET, no se encuentra la causa de extinción del artículo 13.1.c) del RD por total cumplimiento del contrato. Y otra diferencia que podemos apreciar se da en el régimen indemnizatorio de las extinciones laborales, pues para los deportistas profesionales, se introducen posibilidades de ponderación judicial o indemnizaciones mediante pactos, como veremos más adelante. Frente al régimen indemnizatorio de las extinciones laborales comunes. Y es que como bien nos indica la profesora Roqueta Buj: *“Las especialidades se justifican, de un lado, por la brevedad de la vida profesional del deportista y la limitada duración de sus contratos y, de otro, por las importantes sumas de dinero que, en concepto de indemnizaciones por preparación, y formación, cesión o traspaso, vienen obligados a abonar a los clubes por la contratación de deportistas.”*¹⁹

4.1.3 División de las causas de extinción de los contratos:

Dividiremos las causas de extinción de los contratos de los deportistas profesionales en cuatro grupos como veremos a continuación:

1. La resolución del contrato por voluntad del club o entidad deportiva.
2. La resolución del contrato por voluntad del deportista profesional.
3. La extinción del contrato por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.
4. La extinción por la voluntad conjunta del deportista y el club o entidad deportiva.

4.2. La resolución del contrato por voluntad del club o entidad deportiva:

En el RD 1006/1985 no viene recogido específicamente que la resolución del contrato se pueda dar solamente por la voluntad del club o entidad deportiva, sino que para poder realizarlo efectivamente, deberán alegar alguna de las siguientes causas: El incumplimiento grave y culpable del deportista (el despido disciplinario), la disolución o liquidación del club o entidad deportiva, la crisis económica del club o entidad deportiva y la crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.

4.2.1 El despido disciplinario del deportista profesional:

En virtud del artículo 13.h) del RD 1006/1985, el despido del deportista será causa de extinción de la relación laboral entre el deportista profesional y el club o entidad deportiva. Y como podemos apreciar en el artículo 15, se hace

¹⁹ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., pp. 227 y 228.

referencia a los efectos de la extinción del contrato por el despido del deportista profesional distinguiendo los supuestos en el que este despido se haya ocasionado de forma improcedente y «sin readmisión», y en el caso en el que este se haya probado un incumplimiento contractual grave del deportista, es decir, que sea procedente.

A la hora de delimitar las causas que autorizan que el despido disciplinario sea procedente, podemos apreciar que el RD 1006/1985 no concreta los supuestos de «incumplimiento grave del deportista» a que se contrae el despido, por lo que, dada la aplicación supletoria del ET (en virtud del artículo 21 del RD 1006/1985), hay que entender que el art 54.2 de esta disposición legal es de plena aplicación a esta relación laboral especial.²⁰

De modo que encontraremos en el art 54.2 del ET las causas que originan un incumplimiento contractual grave del deportista y que, por tanto, pueden dar lugar a un despido disciplinario.

En primer lugar, en el apartado a) del art 54.2 del ET, se está refiriendo a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Y aunque se encuentran agrupadas por el legislador bajo un mismo grupo, se trata de dos supuestos distintos, entre los que diferenciamos, por un lado, las faltas de puntualidad, como pueden ser retrasos y ausencias durante el trabajo, y, por otro lado, las faltas de asistencia tanto a los certámenes/competiciones, como a los entrenamientos. Y a pesar de tratarse de dos causas distintas agrupadas, el despido se puede dar bien por concurrir cualquiera de las dos modalidades del incumplimiento, o bien, por el incumplimiento de ambas conductas. No obstante, para poder calificar estas faltas como de incumplimiento grave del contrato, deberemos tener en cuenta el carácter repetitivo e injustificado en estas acciones. Y para calificar estas dos circunstancias, seguiremos la línea de la profesora Roqueta Buj, la cual señala: *“En cuanto a la repetición, y dado que el ET no incluye ninguna precisión sobre el particular, habrá que estar a lo que dispongan las normas convencionales y, si éstas no dicen nada, será el magistrado el que valorará la gravedad en atención a la circunstancias que concurran en cada caso concreto (si las inasistencias o incumplimientos se dan en los certámenes o entrenamientos, etc.).”*²¹ *En cuanto a la justificación, se habrán de tener en cuenta igualmente las circunstancias del caso concreto enjuiciado.”*²²

²⁰ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 228.

²¹ SSTSJ de Andalucía de 27 de enero del 2000 (rec.núm. 2613/1999) y de Galicia de 22 de noviembre de 2006 (rec.núm. 4897/2006).

²² STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (rec.núm. 692/1993). Si la entidad deportiva está al corriente de la situación del deportista, no puede ser despedido por la no prestación de las partes de baja por enfermedad. Y también estarán justificadas las ausencias debidas a la asistencia del deportista a las convocatorias de selecciones nacionales para participar en competiciones de carácter internacional, ya que están obligados a asistir a tales convocatorias (art 47.1 de la Ley del Deporte), pues la falta de estos constituye una infracción muy grave en el orden deportivo [Art 76.1 f) LD y 14 f) del RD 1591/1992].

En el apartado b) del art 54.2, se tipifica el despido por indisciplina o desobediencia en el trabajo, la cual ira desde sanciones de carácter menor a sanciones graves. Como norma general, la gravedad de estas sanciones se medirá en función de la reiteración de las actuaciones y la repetición de las mismas. Aunque se ha de mencionar que se pueden dar casos aislados en los que una sola acción puede ser considerada grave, por ejemplo: Un deportista en el banquillo se niega a salir y disputar un encuentro. Este ejemplo que he puesto se puede ver reflejado en el incidente que sucedió un 4 de abril del 2009, fecha en la que se disputaba un partido de la primera división española de fútbol entre el Málaga Club de Fútbol y el Real Madrid Club de Fútbol en el estadio de La Rosaleda. En este encuentro, el jugador José María Gutiérrez Hernández “Guti” se encontraba en el banquillo y se negó a calentar y a disputar el partido alegando que *“quedaban 5 minutos de partido”*²³. En este caso no se despidió al jugador, pero a mi modo de ver, el club, en este caso el Real Madrid, podía haber adoptado las medidas que hubiese considerado necesarias ante la desobediencia del deportista.²⁴

Si seguimos avanzando en la Ley, en el art 54.2 c), aparece plasmado el despido disciplinario por ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Las conductas a las que se refiere este artículo son insultos, agresiones físicas, las ofensas realizadas por escrito e, incluso, las amenazas. Con independencia de que estas se produzcan fuera del recinto deportivo y de la jornada laboral, aunque deben de estar relacionadas con el trabajo que realizan. En cuanto a los sujetos ofendidos, pueden tratarse tanto de deportistas del propio club como de los de otro, o incluso del público. Estas ofensas han de ser graves y culpables. No requieren reiteración y quedan incluidas las conductas dolosas como las culposas, pero respecto a las ofensas verbales, se requiere una intencionalidad o *animus inuriandi*. Y hay que señalar que se pueden dar circunstancias que actúen como atenuantes, como, por ejemplo, una discusión o una provocación.

El artículo 54.2 d) continúa versando sobre las causas del despido y recoge, como causa genérica, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. *“Consiste en actuaciones dolosas o negligentes del deportista que producen la pérdida de confianza por parte del club o entidad deportiva, aunque no le causen daño.”*²⁵ Ejemplos de esta pueden ser: No dar parte de una lesión sufrida por parte del deportista²⁶, conducir en un estado de embriaguez²⁷ o incluso simular una

²³Declaraciones del jugador en un reportaje del programa Deportes Cuatro: <https://www.youtube.com/watch?v=3sKvHACbQYo> (consultado por última vez abril 22, 2020).

²⁴ Málaga CF – Real Madrid CF: <https://es.besoccer.com/partido/malaga/real-madrid/2009> (consultado por última vez abril 22, 2020).

²⁵ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 230..

²⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de febrero de 1998 (rec.núm. 49/2007).

²⁷ STSJ de Extremadura de 25 de mayo del 2009 (rec.núm. 165/2009).

enfermedad para no tener que sentarse en el banquillo de suplentes un partido.²⁸

El ET continúa con el artículo 54.2 e) que versa sobre el despido por la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. El ET se refiere a la disminución continuada y voluntaria del rendimiento, es decir, debe de ser grave y culpable y va a exigir en todo caso dolo o negligencia por parte del deportista. Esta bajada de rendimiento puede venir condicionada por causas imputables al trabajador (despido justificado) o bien por causas cuya voluntad no es disminuir su propio rendimiento, pero le son atribuibles (en este caso el club o entidad deportiva no puede hacer nada). Sin embargo, me gustaría añadir que me parece de gran dificultad, por parte del club o entidad deportiva, demostrar la voluntariedad del deportista de disminuir su rendimiento y por ende despedirlo por esta causa.

Otra de las causas que aparecen en el ET es la del art 54.2 f), sobre la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Esta ha de ser habitual y no esporádica, si bien cuando los efectos son graves basta con embriaguez no habitual. Y por toxicomanía lo que debemos entender es tanto el alcoholismo como la drogadicción que, siendo discutible que sean enfermedades, la ley no las considera como tales por ser imputables a quien las sufre. Y hay que tener siempre en cuenta la línea de la profesora Roqueta Buj: *“En todo caso, la embriaguez y la toxicomanía habrán de repercutir negativamente en el trabajo.”*²⁹ Idea de la cual podemos deducir que en caso de no repercutir a la actividad que lleva a cabo el deportista, no podrá ser despedido.

No obstante, si se trata de sustancias dopantes, aunque no afecten negativamente al trabajo, están prohibidas y suponen una causa de despido disciplinario justificada, en virtud del art 11 de la Ley Orgánica 3/2003, de 21 de mayo, complementaria de la Ley reguladora de los equipos conjuntos de investigación penal en el ámbito de la Unión Europea, por la que se establece el régimen de responsabilidad penal de los miembros destinados en dichos equipos cuando actúen en España. Y deberán ser siempre consideradas conforme al art 54.1 del ET basadas en el incumplimiento grave y culpable del trabajador. Pues el despido disciplinario es la máxima sanción que el club o entidad deportiva puede imponer al jugador.

Por último, el art 54.2 g) recoge el despido por el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. En general, se trata de todos aquellos actos que atenten contra la dignidad de la persona. El sujeto activo debe ser el

²⁸ STSJ de Madrid de 4 de diciembre del 2002 (rec.núm. 4934/2002).

²⁹ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 231.

deportista y el pasivo el empresario o cualquier trabajador del club o entidad deportiva. Y en caso en el que el empresario (club) despida al jugador por esta causa, deberá probarla.

4.2.1.1. Procedimiento del despido:

En cuanto al procedimiento que se ha de seguir en el despido disciplinario del deportista profesional, el primer elemento que debemos de tener en cuenta es la carta de despido. Sobre este supuesto el RD 1006/1985 no dice nada, de manera que, como hemos visto anteriormente, será de aplicación supletoria el ET. Así pues, acudiremos al art 55 del ET para analizar la forma del despido. En su apartado primero este nos señala: *“El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.”*

De este modo, la siguiente cuestión que nos debemos plantear será la siguiente: ¿qué ocurre si el despido se da de forma verbal y no se hace por escrito? El trabajador (deportista) puede reaccionar frente a este continuando de forma normal el trabajo hasta que se pronuncien definitivamente. No obstante, como apuntó la profesora Roqueta Buj: *“el despido puede derivar de una declaración expresa o actos que revelen de forma concluyente la voluntad por parte del club de dar por finalizado el contrato de trabajo deportivo, determinando lo que se llama un despido tácito.”*³⁰

El art 55.1 del ET continúa con el despido de los representantes de los trabajadores, en este caso los representantes de los deportistas profesionales, y de aquellos deportistas afiliados a un sindicato.³¹ Y se puede concluir que: *“Si el deportista ostenta la condición de representante de personal (comités de empresa o delegados de personal, y delegados sindicales) será necesaria la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la correspondiente representación, si los hubiere (art 55.1 ET). Y si estuviera afiliado a un sindicato y al club le constará dicha circunstancia, este deberá dar audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato (art 55.1 ET).”*³²

En el art 55.2 del ET recoge la subsanación de los defectos formales. En caso de no cumplir con los requisitos anteriormente mencionados, el club o la

³⁰ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 234.

³¹ La AFE (Asociación de Futbolistas Españoles), ostentaba el monopolio en la representación de futbolistas profesionales [...] tal y como ha sucedido recientemente en el ámbito del fútbol, con el nacimiento del sindicato Futbolistas On, «primer sindicato de futbolistas alternativo a la AFE», ROQUETA BUJ, R., *Los derechos colectivos de los deportistas profesionales tras la irrupción en escena del sindicato Futbolistas On. Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento* n.º 61, Universitat de Valencia, octubre-diciembre 2018, Resumen de Dialnet, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6679181>

³² ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 235.

entidad deportiva podrá subsanar la inobservancia de estos requisitos y volver a despedir al deportista de manera correcta. La ley dice lo siguiente: *“Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.”* Esto quiere decir que los días entre el primer despido y el siguiente definitivo (veinte máximo entre uno y otro), esos días el trabajador seguirá de alta en la Seguridad Social.

4.2.1.2 Efectos del despido:

Una vez que se ha formalizado el despido conforme al art 13.h) del RD 1006/1985, siguiendo la línea de la profesora Roqueta Buj, llegamos a la conclusión que: *“Una vez formalizado el despido, el club o entidad deportiva no podrá volverse atrás.”*³³

En cuanto al plazo que tiene el deportista (como cualquier trabajador) para interponer demanda judicial frente al club o entidad deportiva por el despido, si entiende que el despido ha sido improcedente, será de veinte días hábiles a partir del despido, como bien señalan los arts. 59.3 ET o el 103 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS a partir de ahora). Cabe destacar también, que en virtud del art 26.3 de la LJS, *la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta la fecha conforme al apartado 2 del art 49 ET*, podrá ser acumulada a la acción de despido. Aunque también podrá ejercitarse por separado en caso de complejidad.

Acto seguido, se procederá a calificar judicialmente el despido, que podrá ser procedente, improcedente o nulo, conforme a los artículos 55.3 del ET y el 108.1 de la LJS. De tal manera que, hablaremos de 3 tipos de despido:

1. Despido procedente: Se dará cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, en virtud de los arts. 55.4 ET y 108.1 LJS. Así pues, se entiende de lo redactado que el club o entidad deportiva, deberá probar tanto la veracidad de los hechos relatados en la carta de despido, como que dichos hechos son constitutivos de una infracción grave.
2. Despido improcedente: Se declarará en el caso en el que el club o entidad deportiva no haya cumplido con los requisitos formales exigidos. También será improcedente cuando no haya acreditado el

³³ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 236.

incumplimiento del deportista o su gravedad y culpabilidad (arts. 55.4 ET y 108.1 LJS).

3. Despido nulo: Será declarado el despido nulo en los casos en que tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (arts. 55.5 ET y 108.2 LJS). Además de aquellos casos como indica la Ley de despidos por causa de maternidad o embarazo.

Una vez expuestas las posibles calificaciones judiciales del despido, tenemos que comentar cuáles son los efectos que éstos causan.

En el caso del despido procedente, convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo (art 55.7 ET y art 109 LJS), sin derecho a indemnización alguna para el deportista profesional (art 15.2 RD 1006/1985). Hay que destacar el art 15.2 del RD, pues continúa exponiendo que, a falta de pacto al respecto, la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo. Como podemos ver en el régimen especial de deportistas profesionales el resarcimiento de daños por incumplimiento grave y culpable del deportista profesional puede fijarse en pacto.

En cuanto al despido improcedente, acudiremos al art 15.1 del RD 1006/1985, el cual nos indica que: *“En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.”*

La STS de 21 de enero de 1992 se decanta finalmente por adoptar la solución que consiste en que, al tratarse de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, no cabe la opción de readmisión en el despido improcedente. Como podemos ver, *tal conclusión es resultado de una triple argumentación literal, finalista y analógica del RD 1006/1985.*³⁴ Destacar que en el ET sí que está permitida la readmisión tras el despido improcedente (art 56.1 ET).

³⁴ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 240.

Otra figura que destacar es la de la exclusión de la readmisión empresarial por despido improcedente. La cual consiste en que a pesar de que, como hemos visto, no cabe la opción empresarial de readmisión y en caso de que el despido sea declarado improcedente solo produce efectos indemnizatorios, eso no se excluye la posibilidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo si su voluntad es la de continuar la relación rota por el despido.³⁵ Y la consecuencia directa de este pacto exclusión será el sistema indemnizatorio.

Para determinar el sistema indemnizatorio, lo primero que debemos diferenciar es si existen pactos indemnizatorios o no. Y como nos indica la jurisprudencia: *“Dados los términos en que está redactado dicho precepto no parece posible que los deportistas o sus representantes puedan pactar una cantidad inferior al mínimo que legalmente corresponda.”*³⁶ Y hay que añadir que caben cláusulas penales sustitutivas a la indemnización de daños y perjuicios como establece el art 1152 del Código Civil.

Cuando no exista pacto entre las partes, atenderemos a los criterios normativos y podemos encontrarnos dos especialidades a raíz del despido improcedente:

a) Lo primero, como se ha mencionado anteriormente, según lo dispuesto en los artículos 56.1 ET y 110.1 LJS, que el trabajador improcedentemente despedido y no readmitido tenía derecho a recibir una indemnización y los salarios de tramitación.³⁷ El RD entiende que aquellos días desde el despido, hasta la declaración de improcedencia, se deben entender incluidos en la indemnización.

b) Y en segundo lugar a parte de una indemnización resarcitoria por la pérdida de empleo, otra por daños y perjuicios que se ocasionen al deportista. En el art 15.1 del RD, se le obliga al jugador a realizar una doble cuantificación indemnizatoria. La primera de ellas deberá calcular la indemnización mínima con los criterios que la norma expone. Y, en segundo lugar, el jugador deberá efectuar una valoración de las circunstancias concurrentes, con especial atención a la remuneración que ha dejado de percibir a causa de la extinción anticipada del contrato.

En cuanto a estos dos puntos expuestos en este último apartado, se van a exponer con más detalle a continuación.

Y es que el art 15.1 del RD 1006/1985 nos habla de una cuantía mínima indemnizatoria de, al menos, dos mensualidades de las retribuciones periódicas más la parte proporcional correspondiente a los complementos de calidad y cantidad percibidos durante el último año, prorrateándose por

³⁵ STS de 21 de enero de 1992 (rec.núm. 1377/1990).

³⁶ STSJ de Galicia de 28 de enero de 2005 (rec.núm. 5986/2004).

³⁷ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 244.

meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio, a la que es obligado atenerse, precisamente por responder a un mínimo legalmente prescrito. La operación ha realizar para calcular el resultado de la indemnización constará de dos pasos:

1) Se toman como dividendo todas las remuneraciones periódicas más la parte proporcional correspondiente a los complementos de cantidad y calidad de trabajo percibidos durante el último año. Así, a la hora de fijar el salario regulador se deben computar, entre otros, los siguientes conceptos: el sueldo mensual, las pagas extraordinarias, la prima de fichaje, la mejora de contrato, las primas por partidos jugados, las primas por goles marcados, primas por ascenso de categoría del club, los derechos de imagen, en su caso, etc.... También se incluyen, obviamente, las percepciones salariales en especie. En cambio, se excluyen las percepciones extrasalariales, tales como las verdaderas dietas por desplazamientos.³⁸

2) Y en la determinación del valor de cada mensualidad, habrá que sumar las cantidades brutas percibidas por el deportista profesional durante el año anterior al despido por todos los conceptos señalados y luego dividir por 12, aunque se abonen en 10 pagas.³⁹

Y relativo a la indemnización por las circunstancias concurrentes, especialmente por la relativa a la remuneración dejada de percibir a causa de la extinción anticipada del contrato, el juez podrá elevar la cuantía indemnizatoria. Esto se justifica por la brevedad de la carrera profesional del deportista y la limitada duración de los contratos de trabajos deportivos.⁴⁰

En último lugar, los efectos del despido nulo se recogen en los artículos 55.6 del ET y el 113 de la LJS y nos vienen a señalar que la condena que conlleva la declaración de nulidad del despido consiste en la readmisión del deportista despedido con abono de los salarios dejados de percibir.⁴¹ En este sentido, podemos ver que la STS de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990,911), indica que dado que el RD no contiene regulación específica al respecto, serán las normas del ET de aplicación supletoria en virtud del art 21 del RD 1006/1985.

4.2.2. La disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios:

³⁸ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 246.

³⁹ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 246.

⁴⁰ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 247.

⁴¹ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 252.

Conforme a lo dispuesto en el art 13.e) del RD 1006/1985, se prevé la extinción de la relación laboral por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. Esta causa de extinción de la relación laboral también se prevé para el régimen común y se encuentra en el art 49.1.g) del ET. De este modo, se permite la disolución o liquidación sin causa objetiva, sin otro fundamento que la voluntad mayoritaria de los socios reunidos en Asamblea o Junta General de accionistas. El propio artículo continúa indicándonos que el procedimiento a seguir para poder llevar a cabo la extinción del contrato de trabajo por esta causa será el establecido en el art 51 del ET.

En el art 51 del ET aparece regulado el despido colectivo, por lo tanto, se deberán de seguir las pautas impuestas por la ley, pues el despido no es automático. Y será necesario que el club no continúe con la actividad empresarial, pues la extinción de la personalidad jurídica no justifica, por sí sola, la extinción de los contratos de trabajo, ya que esta medida requiere que aquella ocasione, a su vez, el cierre o cese de la actividad empresarial.⁴² Dado que, si esta continúa con su actividad empresarial, no se podrán extinguir de manera válida los contratos de trabajo. Por ejemplo, en caso de que la empresa (club o entidad deportiva) transmitiera la misma de acuerdo con el art 44 del ET, los contratos de trabajo pervivirían.

En caso de que se efectuara válidamente la extinción de los contratos de trabajo, a tenor de lo dispuesto en los arts. 51.4 y 53.1 del ET, los deportistas tendrán derecho a una indemnización cuya cuantía será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

4.2.3. La crisis económica del club o entidad deportiva:

El art 13.f) del RD 1006/1985 establece que la relación laboral se extinguirá por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Este mismo motivo de extinción de la relación laboral se encuentra en el art 49.1.i) del ET. Y como podemos ver el RD exige que la crisis económica justifique la reestructuración de la plantilla, pues habrá casos en los que no será suficiente para adoptar esta medida y bastará con modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o suspensiones que afecten a toda o a una parte de la plantilla, las cuales se llevarían a cabo a través de los arts. 41 o 82.3 y 47 del ET, aplicables supletoriamente.

Lo primero que tenemos que analizar para poder determinar la extinción del contrato de trabajo por crisis económica del club o entidad deportiva es qué

⁴² STS de 23 de enero de 2008 (rec.núm. 33/2007).

se entiende por causas económicas. A tenor de lo dispuesto en el art 51.1 ET serán por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque hay que matizar que el RD no alude a estas tres últimas causas, pero se podría entender como un olvido y que la expresión «crisis económica» englobase a las tres. De modo que entenderemos que concurren causas económicas cuando: *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”*

En cualquier caso y siguiendo la línea expuesta por la profesora Roqueta Buj: *“La cuestión ya no consiste en lograr objetivos futuribles, sino en adecuar la plantilla a la situación actual de la empresa. Y así el despido estará justificado si, existiendo una situación económica negativa o una innovación técnica, organizativa o productiva, esta tiene un efecto actual sobre los contratos de trabajo, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico-social, porque el trabajo que pudiera continuar prestándose carece ya de utilidad patrimonial para la empresa. Por tanto, esta no sólo debe acreditar la concurrencia de la causa propiamente dicha [...], sino que también ha de presentar indicios y argumentaciones a cerca de sus efectos sobre los contratos de trabajo; efectos, no meramente coyunturales, que justifican su extinción.”*⁴³

Así pues, siguiendo la jurisprudencia, la extinción del contrato de trabajo por esta causa debe ser una medida extraordinaria cuyo único objetivo es asegurar la viabilidad económica del club o entidad deportiva y no debe ser utilizado como un medio para extinguir los contratos de trabajo al antojo del club o entidad deportiva.⁴⁴

En caso de no desaparecer el club o entidad deportiva, la extinción de los contratos de trabajo no exige la amortización de los puestos de trabajo. Lo que los clubes no pueden hacer es sustituir a los deportistas despedidos por otros de menor coste, sobre todo si previamente no han intentado otras medidas menos traumáticas como puede ser la disminución de los salarios de los primeros.⁴⁵

En caso de que se tenga que dar el cese del trabajo, este puede ser total o parcial, es decir, que afectará a toda o a parte de la plantilla. Y siguiendo los umbrales establecidos en el art 51.1 ET para el despido colectivo, siempre

⁴³ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 255.

⁴⁴ STSJ de canarias de 28 de marzo de 2001 (rec.núms. 309/2000 y 483/2000).

⁴⁵ SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de julio de 2012 (rec.núm. 1462/2012) y de 16 de octubre de 2012 (rec.núm. 2184/2012).

que afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se deberá tramitar conforme al procedimiento del art 51 ET y lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. De manera que, conforme a lo establecido en el art 51.4 ET, alcanzado el acuerdo con los representantes de los deportistas, el club o entidad deportiva podrá notificar los despidos a los deportistas individualmente y se realizará en virtud de lo establecido en el 53.1 ET, y se tendrán respetar los plazos impuestos por la ley, que, en todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido. Y conforme a lo establecido en el art 53.1.b) del ET, la indemnización será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

4.2.4. La crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva:

A su vez el art 13.f) del RD 1006/1985 señala que: *“Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.”* Esta causa de extinción de la relación laboral sería equivalente a la de fuerza mayor que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo de la que habla el art 49.1.h) ET. Y para que se produzca un caso de fuerza mayor, ha de tratarse de un hecho involuntario, ha de ser imprevisible o inevitable, en virtud del art 1105 Cc. De modo que cabe recalcar que el descenso de categoría del club o entidad deportiva no es un caso de fuerza mayor puesto que son previsibles y se trata de un riesgo empresarial.⁴⁶

Las indemnizaciones a los jugadores afectados de la plantilla serán las mismas que en el caso de extinción del contrato por crisis económica.

Hay que añadir que también pueden caber hechos imposibilitantes no catastróficos, como pueden llegar a ser los denominados *factum principis* o decisión de los poderes públicos, cuyo supuesto típico sería la expulsión, provisional o definitiva, de un equipo de la categoría, o incluso, su descenso.

⁴⁶ STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2003 (rec.núm. 2506/2003).

4.3. La resolución del contrato por voluntad del deportista profesional:

Esta causa de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional la encontramos en el art 13.i) del RD. Y debemos distinguir, en cuanto a sus efectos, dos modalidades distintas, según la ruptura anticipada del vínculo laboral se produzca de forma unilateral por el deportista profesional o mediante sentencia judicial en caso de incumplimiento imputable al club en virtud del art 16 del RD. Este segundo dándose conforme al apartado segundo del régimen de extinción contractual del art 50 ET.

4.3.1 Por dimisión del deportista profesional:

Diferenciaremos entre si tiene causa justificada o no la resolución del contrato por voluntad del deportista:

- Sin causa justificada: Como podemos ver, el art 16.1 RD establece que el deportista tendrá *“derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.”*

En el RD no se hace ninguna referencia a la necesidad de observar un plazo preaviso.

Como en la relación laboral común, el contrato de trabajo del deportista profesional se resuelve por la sola voluntad de este, sin que tal resolución quede condicionada, pues no se perjudican sus intereses, ni el hecho de que decida solicitar indemnización. Como vemos en el art 16.1, no es necesaria la intervención de órganos judiciales, y, por lo tanto, tendrá carácter extrajudicial.

La forma de resolución del contrato por esta causa puede ser tanto expresa como tácita, pero siempre se va a requerir la voluntad del deportista de forma clara.⁴⁷ Pues en la línea de la profesora Roqueta Buj: *“No se entiende voluntad unilateral del deportista cuando sus negociaciones con otro club o SAD, a las que no es ajeno el su club, que participa activamente en ellas, van encaminadas a la efectividad del pacto verbal alcanzando entre ellos con el fin de conseguir el traspaso.”*⁴⁸

La resolución del contrato de trabajo produce plenos efectos en el orden deportivo, quedando las Federaciones vinculadas por esta y estando obligadas, so pena de incurrir en responsabilidad, a tramitar la licencia por el nuevo club.

⁴⁷ STSJ del País Vasco de 20 de diciembre de 2005 (rec.núm. 2708/2005).

⁴⁸ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 265.

En cuanto a los pactos indemnizatorios, al igual que en la relación laboral común, la resolución del contrato dará lugar a la mera liquidación de haberes, sin derecho a indemnización alguna a favor de este.⁴⁹ Pero a diferencia de la relación laboral común, a no ser que se pacte, el empresario no puede exigir al trabajador una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la extinción del contrato, y como nos señala el art 16.1, el club tiene la facultad de solicitar ante la jurisdicción laboral que se condene al deportista al abono de una indemnización por perjuicios ocasionados.⁵⁰

En caso de que se hubiese alcanzado un pacto indemnizatorio, se tendrá que estar a lo pactado por las partes. Así pues, podemos ver el ejemplo de las cláusulas de rescisión, en las cuales se fija un importe de indemnización que este debe satisfacer si procede a la resolución anticipada del contrato. Aunque gran parte de estos, pueden constituir abusos de derecho por parte del club.

Si la indemnización compensatoria no estuviese fijada, será el magistrado quien las fije discrecionalmente a instancia del perjudicado, valorando las circunstancias del mismo, los motivos de la ruptura, calificar la conducta de negligente, etc... Y esta indemnización por daños y perjuicios comprende tanto el daño emergente, como el lucro cesante.

Y, por último, el art 16.1 establece la responsabilidad subsidiaria respecto del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas del nuevo club o entidad deportiva que contrate al deportista.⁵¹ Aunque es posible que el nuevo club acepte asumir la responsabilidad económica y jurídica derivada de la reclamación.

- Con causa justificada: Si la ruptura se ampara en una justa causa imputable al club, este no tendrá derecho a reclamar al deportista ninguna indemnización. Y en caso de que se reclamaran, el deportista podría ampararse en un incumplimiento grave imputable al club, en virtud de los arts. 13.i) y 16.1 RD 1006/1985. En esta modalidad, *“la sentencia judicial sólo será necesaria si se pretende imputar la responsabilidad de la ruptura contractual al empleador a efectos de reclamar del mismo una indemnización como si de despido improcedente se tratara.”*⁵²

⁴⁹ STSJ de Castilla y León de 11 de julio de 2005 (rec.núm. 1037/2005).

⁵⁰ El art 16.1 del RD 1006/1985 se aplicará tanto si el incumplimiento es parcial como completo.

⁵¹ STSJ de Extremadura de 20 de julio de 2001 (rec.núm. 369/2001).

⁵² ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 274.

Y esta indemnización se producirá cuando se extinga el contrato conforme a lo establecido en el art 50 ET.

4.3.2. Por resolución judicial:

Para analizar esta causa de resolución del contrato de trabajo del deportista profesional debemos acudir al art 16.2 del RD 1005/1985, el cual establece que: *“La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.”*

De modo que a continuación procederemos a analizar todas las causas expuestas en el art 50 ET:

a) Para que el trabajador pueda instar esta vía extintiva, será necesario que la decisión modificativa empresarial sea declarada injustificada, y que, redunde en menoscabo del trabajador. Además, el incumplimiento determinante de la resolución ha de ser grave.⁵³

b) Tenemos dos supuestos configurados en el mismo precepto, suponiendo ambos un incumplimiento empresarial. Y estando reconocidos por los arts. 4.2.f) ET y 7.5 RD.

Hablaremos de falta de pago del salario cuando lo impagado sea el salario a efectos legales, en cualquiera de las especies admitidas. Y entenderemos que hay retrasos, haciendo hincapié en la expresión plural, ya que deberá ser más de uno, y la voluntad del legislador será la de excluir el supuesto del mero retraso esporádico, pues este supuesto sólo concluye para casos graves, y sólo concurrirá este último en una indemnización por mora.

c) Como podemos observar, la fórmula utilizada por el legislador es el establecimiento de un *númerus apertus* de incumplimientos de los clubes que reúnan estos caracteres de gravedad e imputabilidad.

Por último, cabe señalar que el deportista tiene dos opciones frente al incumplimiento del club conforme a lo establecido en el art 1124 Cc. Así pues, o exigir el cumplimiento con interés por mora en caso de impago/retraso, o bien solicitar la resolución del contrato con percepción de la consiguiente indemnización. Para ello el jugador deberá solicitar la extinción del contrato en sede judicial, basándose en alguna causa del art 50 ET. Y mientras dure la tramitación del procedimiento judicial, el deportista debe permanecer bajo la disciplina del club y cumplir con sus obligaciones contractuales. De lo contrario, puede quedar incurso en una

⁵³ STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de junio de 2004 (rec.núm. 906/2004).

causa justificada de despido disciplinario⁵⁴ o entenderse que se ha dimitido, pudiendo en ambos casos perder el derecho a la indemnización.⁵⁵

Los efectos que se desprenden de la extinción serían el derecho a la indemnización del deportista profesional por despido improcedente sin readmisión conforme al art 15.1 RD. También el deportista será libre para contratar con otro equipo, se le declarará en situación legal de desempleo involuntario y en caso de que el club no satisfaga la indemnización una vez instada la ejecución de la sentencia, se declarará la situación de insolvencia del club pudiendo el deportista reclamar al FOGASA (art 33 ET).

4.4. Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez:

Se encuentra en el art 13.d) del RD 1006/1985 y cabe destacar que ha habido modificaciones desde la regulación anterior de febrero de 1981, pues antes recogía que por lesiones superiores a un año cabía la extinción del contrato de trabajo, siendo más lógico la suspensión del mismo.

De este modo, se atribuían efectos suspensivos sobre el contrato de trabajo a la incapacidad temporal y a la incapacidad permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez durante un período, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del deportista vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo [art 12 del RD y 45.1.c) y 48.2 ET] y efectos extintivos a la invalidez permanente en los grados referidos cuando no existan expectativas de mejoría en la situación del deportista o haya transcurrido el plazo de dos años [art 13.d) del RD].⁵⁶

Nada dice el RD a cerca de la incapacidad permanente parcial. En la relación laboral común puede ser causa de extinción del contrato por ineptitud sobrevenida del trabajador, en virtud del art 52.a) ET, y estos no caben para los deportistas profesionales. Así se excluye esta de las causas de extinción del contrato del deportista profesional. Exclusión la cual es muy criticada por la doctrina, y se debe a que el deportista debe estar para realizar la prestación laboral, debida su naturaleza, en pleno disfrute de sus aptitudes físicas y técnicas. De modo que se reitera que lo conveniente hubiera sido una fórmula más genérica como señala: *“la lesión que incapacite al*

⁵⁴ STCT de 6 de octubre de 1981 (rec.núm. 1981,5669).

⁵⁵ STSJ de Extremadura de 11 de julio de 2003 (rec.núm. 398/2003).

⁵⁶ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 296.

deportista de manera permanente para la práctica deportiva.”⁵⁷ No obstante, será el órgano el encargado de evaluar y declarar la incapacidad del deportista.

Cuando concurra alguna de las causas de extinción contractual reseñadas, el deportista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir: en primer lugar, las prestaciones que procedan de la Seguridad Social [art 13.d) RD]; además, una indemnización con cargo al club *“cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte.”* [art 13.d) RD]; y las mejoras complementarias o de otra naturaleza que pudieran eventualmente haberse fijado en convenio colectivo o contrato individual.⁵⁸

El abono de la indemnización solo procede cuando la muerte o lesión tienen causa⁵⁹ en el ejercicio del deporte, en su sentido amplio (entrenamientos, desplazamientos, concentraciones).

4.4. Extinción por voluntad conjunta:

4.4.1. El mutuo acuerdo:

Lo encontramos en el art 13.a) del RD 1006/1985 y significa, sin otro límite que la ausencia de vicios de consentimiento de las partes, que el contrato puede extinguirse por acuerdo de ambas partes, del mismo modo que nace.⁶⁰ Y son aplicables todas las consideraciones que, respecto del funcionamiento de esta causa extintiva, proceden en la relación común.

Al igual que en la relación laboral común, la extinción por mutuo acuerdo del contrato no genera derecho a indemnización para ninguna de las partes⁶¹, salvo que existan pactos indemnizatorios, o que la terminación del contrato corresponda a una causa ilícita.

Dentro de esta modalidad, tenemos que señalar el supuesto de que un tercero, club o entidad deportiva, basado en el mutuo acuerdo, deciden realizar un «traspaso» (cesión definitiva del deportista con la consiguiente transferencia de los derechos que eso supone).

En caso de traspaso, como subraya el art 13.a) RD: *“Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización*

⁵⁷ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 296.

⁵⁸ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., pp. 296 y 297.

⁵⁹ STSJ de Cantabria de 13 de octubre de 1993 (rec.núm. 664/1993).

⁶⁰ STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de octubre de 2001 (rec.núm. 586/1999).

⁶¹ STSJ de La Rioja de 11 de abril del 2000 (rec.núm. 81/2000).

para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.”

Cabe destacar, al respecto, que por una parte se requiere el consentimiento del deportista para la extinción del contrato como para el traspaso de acuerdo con el art 17 del Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales (CCFP en adelante). Y a parte, la extinción genera el derecho del deportista a una indemnización cuya cuantía habrá de fijarse también de mutuo acuerdo entre este y el club cedente. Que, en ausencia de pacto, no podrá ser inferior al 15% de la cantidad bruta estipulada a tenor de lo establecido en el art 13.a) RD, pero hay que recordar que esta se puede incrementar por Convenio Colectivo.

No obstante, si la cesión es gratuita, no parece que este tenga derecho a una indemnización salvo que se acuerde otra cosa.

A pesar de que el RD no establece de forma expresa a qué club le corresponde el abono de la indemnización, en el contexto del art 13.a) se deduce que será el club de procedencia a quien le corresponde.⁶² *“Pues la indemnización debe concebirse no como una compensación por la conclusión de la relación laboral, sino como una participación en el precio de la transferencia acordada entre los clubes.”*⁶³

Y la falta de cumplimiento por parte del club cedente de las obligaciones contraídas con respecto al club cesionario es causa para que este pida la resolución del contrato de naturaleza civil suscrito entre ambos.

4.4.2. Las causas válidamente consignadas en el contrato:

El art 13.g) del RD 1006/1985 recoge esta causa de extinción de la relación laboral del deportista profesional. Se trata de una copia literal de lo dispuesto en el art 49.1.b) ET, relativo a las denominadas «condiciones resolutorias». Las cuales se originan cuando no se tiene certeza de la existencia de un acontecimiento, se trata de un suceso incierto que los sujetos ignoran. Un ejemplo de estos declarado judicialmente sería el condicionar la vigencia del contrato a que el equipo no descienda de categoría al terminar la temporada.⁶⁴

No da lugar a indemnización a favor de ninguna de las partes salvo pactos indemnizatorios.

⁶² STSJ de Galicia de 2 de abril de 2012 (rec.núm. 2170/2008).

⁶³ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 301.

⁶⁴ STSJ de Murcia de 4 de mayo de 2015 (rec.núm. 1154/2014).

4.4.3 Por expiración del tiempo convenido o total cumplimiento del contrato:

Se encuentran en los apartados b) y c) del art 13 del RD 1006/1985 y se encuentran exhaustivamente reguladas en el art 14 del mismo, pues a pesar de mencionar a solo uno, alcanza a ambos supuestos. Pues como podemos ver en el art 6 RD la duración del contrato es por un tiempo determinado y también se puede realizar por la realización de un número determinado de actuaciones deportivas.

Hay que considerar que no son de aplicación las exigencias de denuncia y preaviso contenidas en el art 49.1.c) ET, por lo que la extinción se produce, llegado el término o cumplido totalmente el contrato, automáticamente, sin exigencia de denuncia ni preaviso, salvo pacto individual o colectivo en contrario.⁶⁵

Sobre esto se pronuncia el CCFP en su art 14 que versa sobre la duración del contrato. Y nos señala que éste tendrá una duración determinada ya sea por una fecha señalada o por el último partido de competición que se trate.

La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido no dará derecho a indemnización alguna ni a favor del deportista ni del club. Salvo que existan pactos indemnizatorios establecidos en los convenios colectivos como nos indica el art 14.1 del RD pues si el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

⁶⁵ ROQUETA BUJ, R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, cit., p. 306.

V. CONCLUSIONES:

Una vez expuestas todas las cuestiones de interés relativas al objeto del Trabajo de Fin de Grado, vamos a realizar una serie de conclusiones a las que hemos llegado a lo largo de la elaboración del mismo:

En primer lugar, con respecto al plano objetivo, es decir, a qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de deporte profesional. Podemos ver que no hay una definición legal que nos indique qué debemos considerar que es deporte profesional. Así que nos apoyaremos en las definiciones que nos da la RAE sobre deporte, lo que es un profesional y una profesión. Nos encontraremos ante un deporte profesional cuando se trate de *aquella actividad física, ejercitada como juego o competición cuya práctica habitual como profesión, supone entrenamiento y sujeción a unas normas, por la cual recibe una retribución de la cual vive*.

Cabe mencionar, que muchos autores añaden que esta práctica del deporte, para que sea considerada como profesional, se tiene que realizar dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva. En mi opinión, no estoy de acuerdo con esta afirmación y ello se verá reflejado en los motivos que daré en el párrafo siguiente, pues considero que esta va unida al plano subjetivo de la cuestión objeto de estudio.

En segundo lugar, en el artículo 1.2 del RD 1006/1985, se nos da una definición de lo que se considera deportista profesional. Siguiendo unos parámetros establecidos en el propio artículo, que serán: la práctica de un deporte de manera regular, realizada con ajenidad, dependencia y voluntariedad, por la cual percibe una retribución a cambio. Y es que cuando decía que no estaba de acuerdo con la tesis que antes he comentado de algunos autores, me refería a que, en mi opinión, el RD no está definiendo quiénes son deportistas profesionales con carácter general, sino que nos está indicando quiénes se encuentran dentro del ámbito de aplicación del propio régimen jurídico especial de deportistas profesionales. De este modo, llego a la conclusión de que no todo aquel que se encuentra dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, es un deportista profesional (véase el caso de los entrenadores y técnicos) y que muchos “deportistas profesionales”, como pueden ser tenistas o golfistas, que por el hecho de no estar bajo la dirección de un club o entidad deportiva no se encuentran bajo el ámbito de aplicación del RD, en mi opinión sí son deportistas profesionales. A pesar de que esta sea mi tesis, lo cierto es, que en el Derecho positivo español la diferencia se encuentra en ser o no trabajador por cuenta ajena.

De este modo, llego a la conclusión de que el RD está planteado, no para los deportistas profesionales en sí, sino para aquellos que pertenecen a un club o entidad deportiva. Por lo que considero que deberían ampliar y modificar el nombre del Real Decreto.

En tercer lugar, en cuanto a la extinción de contratos de los deportistas profesionales, podemos ver que se trata de una cesación definitiva de los efectos del mismo y por tanto se dan por finalizadas tanto las obligaciones principales como las accesorias.

He realizado una división de las causas expuestas en el art 13 del RD para poder analizarlas de un modo más sencillo. De modo que he ordenado las mismas en cuatro grupos que son:

1. La resolución del contrato por voluntad del club o entidad deportiva.
2. La resolución del contrato por voluntad del deportista profesional.
3. La extinción del contrato por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.
4. La extinción por la voluntad conjunta del deportista y el club o entidad deportiva.

En la que más me he detenido es en la descrita en el primer apartado, más en concreto, en el despido disciplinario del deportista profesional, pues considero que se trata de la sanción más grave que este puede recibir y me parece de suma importancia. Quiero concluir que en el caso en el que el despido se declare improcedente, al contrario de lo que ocurre en el régimen común del ET, en el supuesto de la relación laboral especial de los deportistas profesionales no sería deseable la readmisión del deportista, y es que se fundamenta en una pérdida de confianza entre las partes.

En general considero que los modelos expuestos de extinción de los contratos de los deportistas profesionales tratan de proteger a la parte más débil del mismo, como son los deportistas. Y se puede ver ya sea en los sistemas indemnizatorios o en la posibilidad de readmisión del deportista profesional, siempre y cuando no se trate de un despido improcedente.

Por último, estoy de acuerdo con todas las causas de extinción salvo con la expuesta en el art 13.c) RD por total cumplimiento de contrato. Y es que no creo que el hecho de cumplir una serie de objetivos sea un motivo para extinguir el contrato del deportista profesional.

VI. BIBLIOGRAFÍA

1. OBRAS DOCTRINALES

Cardenal Carro, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Universidad de Murcia, Murcia, 1996.

Mercader Uguina, J. R., *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*, Coordinado por, Palomar Olmeda, A., Thomson Reuters, 2016.

Roqueta Buj, R., *Deportistas, entrenadores y técnicos deportivos: régimen jurídico aplicable*, en *Revista española de Derecho Deportivo* nº9, Civitas, 1998.

Álvarez Alcolea, M., (Coordinador en obra colectiva): *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*. Kronos Editorial, 2020.

2. LEGISLACIÓN

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley Orgánica 3/2003, de 21 de mayo, complementaria de la Ley reguladora de los equipos conjuntos de investigación penal en el ámbito de la Unión Europea, por la que se establece el régimen de responsabilidad penal de los miembros destinados en dichos equipos cuando actúen en España.

LOI n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (1)

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva.

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

STS de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985, 2710)

STS de 20 de septiembre de 1988 (RJ 1988, 9102)

STS de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9074)

STS de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990, 911)

STS de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4506)

STS de 21 de enero de 1992 (rec.núm. 1377/1990)

STS de 23 de enero de 2008 (rec.núm. 33/2007)

STSJ de Cantabria de 13 de octubre de 1993 (rec.núm. 664/1993)

STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (rec.núm. 692/1993)

STSJ de Cataluña de 22 de julio de 1997 (rec.núm. 3223/1997)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de febrero de 1998 (rec.núm. 49/2007).

STSJ de Andalucía de 27 de enero del 2000 (rec.núm. 2613/1999)

STSJ de La Rioja de 11 de abril del 2000 (rec.núm. 81/2000)

STSJ de las Islas Canarias de 28 de marzo de 2001 (rec.núms. 309/2000 y 483/2000)

STSJ de Extremadura de 20 de julio de 2001 (rec.núm. 369/2001)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de octubre de 2001 (rec.núm. 586/1999)

STSJ de Madrid de 4 de diciembre del 2002 (rec.núm. 4934/2002)

STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2003 (rec.núm. 2506/2003)

STSJ de Extremadura de 11 de julio de 2003 (rec.núm. 398/2003)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de junio de 2004 (rec.núm. 906/2004)

STSJ de Galicia de 28 de enero de 2005 (rec.núm. 5986/2004)

STSJ de Castilla y León de 11 de julio de 2005 (rec.núm. 1037/2005)

STSJ del País Vasco de 20 de diciembre de 2005 (rec.núm. 2708/2005)

STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2006 (rec.núm. 4897/2006)

STSJ de Extremadura de 25 de mayo del 2009 (rec.núm. 165/2009)

STSJ de Galicia de 2 de abril de 2012 (rec.núm. 2170/2008)

STSJ de 16 de octubre de 2012 (rec.núm. 2184/2012)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de julio de 2012 (rec.núm. 1462/2012)

STSJ de Murcia de 4 de mayo de 2015 (rec.núm. 1154/2014)

STCT de 6 de octubre de 1981 (rec.núm. 1981,5669)

4. PÁGINAS WEB

Página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
(http://www.mitramiss.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm) a
fecha 22-04-20

Declaraciones del jugador (Guti) en un reportaje del programa Deportes Cuatro:
(<https://www.youtube.com/watch?v=3sKvHACbQYo>).

Málaga CF – Real Madrid CF: (<https://es.besoccer.com/partido/malaga/real-madrid/2009>).

Los derechos colectivos de los deportistas profesionales tras la irrupción en escena del sindicato Futbolistas ON (Resumen de Dialnet) (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6679181>)